



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI Nº 569, DE 2019

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre a estabilidade no emprego dos empregados responsáveis por pessoa com deficiência.

Autor: Deputado VICENTINHO JÚNIOR

Relator: Deputado MAURÍCIO DZIEDRICKI

I - RELATÓRIO

A proposição submetida à nossa análise concede estabilidade aos empregados que sejam pais ou responsáveis por pessoa com deficiência, que somente poderão ser demitidos em caso de justa causa ou circunstância de força maior.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Infelizmente, a discriminação contra a pessoa com deficiência ainda ocorre, agravando-se no momento de crise econômica e desemprego que vivemos.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, garante a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, assegurando a reserva de vagas em empresas com mais de cem empregados, nos seguintes termos:



“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%.

V - (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º (vetado)” *(destacamos)*

Embora meritória a intenção do autor do projeto, a concessão de estabilidade para pais ou responsáveis por pessoas com deficiência pode ter o efeito oposto e gerar ainda mais preconceito e discriminação.

Entendemos que o suporte financeiro da pessoa com deficiência, que não tenha idade para o trabalho ou que esteja impedida de trabalhar, além de ser responsabilidade dos pais, é também da sociedade.

Nesse caso, há o benefício assistencial que é garantido às famílias de baixa renda. A assistência social é custeada por todos nós e deve reverter àqueles que não podem trabalhar e tampouco se manter financeiramente.



Esse tipo de imposição ao empregador, que não pode demitir os pais de pessoa com deficiência, provavelmente vai levá-lo a não mais contratar trabalhadores que tenham filhos com deficiência.

Embora esse tipo de aspecto seja considerado no momento da demissão de um empregado, até por motivos humanitários, não deve ser imposto ao empregador tal limite, sob pena de discriminação.

Esses são os motivos que me levam a votar pela rejeição do PL nº 569, de 2019.

Sala da Comissão, em de de 2019.

Deputado MAURÍCIO DZIEDRICKI
Relator